

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Tinggi rendahnya penghimpunan dana zakat bergantung pada kinerja yang dimiliki oleh amil. Kinerja amil yang rendah akan menyebabkan potensi dana zakat di Indonesia yang begitu besar tidak dapat terserap dengan maksimal. Dan hal ini akan menjadi pekerjaan rumah yang terus menghantui Lembaga-lembaga pengelola dana zakat. Telah diketahui bahwa Indonesia merupakan salah satu negara dengan umat muslim terbesar di dunia, di mana Indonesia memeringkati peringkat pertama dengan jumlah pemeluk agama Islam mencapai 231,06 juta penduduk berdasarkan dari laporan The Royal Islamic Studies Centre atau MABDA Muslim 500 edisi 2022.<sup>1</sup>

Mengingat jumlah Muslim di Indonesia yang menjadi mayoritas di antara pemeluk agama lainnya, tentu saja membuat Indonesia memiliki potensi dana zakat yang luar biasa tingginya. Potensi dana zakat Indonesia mencapai 233,84 triliun rupiah dan akan meningkat menjadi 327,6 triliun pada tahun 2020. Dana ini berasal dari 144 triliun rupiah zakat perusahaan, 139 triliun rupiah zakat penghasilan, 58 triliun rupiah zakat tabungan & deposito, 19,8 triliun rupiah zakat pertanian dan 9,5 triliun rupiah zakat peternakan.<sup>2</sup>

Potensi tersebut sayangnya masih belum bisa diwujudkan dalam realisasi pengumpulannya, di mana hingga saat ini realisasi zakat yang berhasil dikumpulkan belum mencapai 50% dari potensi yang ada. Hingga saat ini, lembaga pengelola zakat di Indonesia hanya mampu

---

<sup>1</sup> “Ini 5 Negara Islam Terbesar di Dunia, Indonesia Posisi Berapa?,” *Bisnis.com*, September 17, 2022, <https://kabar24.bisnis.com/read/20220917/79/1578447/ini-5-negara-islam-terbesar-di-dunia-indonesia-posisi-berapa>.

<sup>2</sup> “Potensi Zakat Di Indonesia Tembus Rp327 Triliun, Ini Rinciannya,” accessed November 22, 2022, <https://www.idxchannel.com/syariah/potensi-zakat-di-indonesia-tembus-rp327-triliun-ini-rinciannya.n>

mengumpulkan 42,16 persen dana zakat dari target yang telah dicanangkan.<sup>3</sup> Dan hal inilah yang menyebabkan dalam satu dekade terakhir ini kinerja dari amil mendapat banyak sorotan dari berbagai pihak. Ketertarikan ini tentunya berdasar dari kelemahan amil yang tidak mampu memenuhi harapan dari masyarakat maupun negara.

Mengingat potensi tersebut, masyarakat Indonesia khususnya umat Muslim tentunya menaruh harapan besar terhadap amil sebagai pengelola zakat tersebut. Usaha pemerintah guna memenuhi target tersebut ialah mengoordinir amil dengan membentuk organisasi pengelola dana zakat yang mana terdiri dari dua jenis yakni Badan Amil Zakat (BAZ) dan Lembaga Amil Zakat (LAZ). Perihal pelaksanaan tugasnya, baik BAZ maupun LAZ sama-sama memiliki kewajiban untuk melakukan kegiatan perencanaan, pengumpulan, pendistribusian dan pendayagunaan zakat. Untuk itu, seluruh lembaga pengelola zakat baik itu BAZ ataupun LAZ diharapkan dapat mengikuti standarasi tersebut dengan menyertifikasi amil zakat mereka.<sup>4</sup>

Pemerintah telah mengatur peran BAZ dan LAZ lebih lanjut dalam Undang-undang No. 23 Tahun 2011 Tentang Pengelolaan Zakat. Lembaga Pengelola zakat memiliki beberapa tugas yang wajib dilakukaannya, yakni *pertama* mengumpulkan informasi tentang *muzakki* dan *mustahik* (penerima zakat), mengumpulkan dan menjemput zakat dari *muzakki*, melakukan pelatihan serta pembinaan kepada *mustahik* untuk pendistribusian zakat yang maksimal, kemudian melakukan pengelolaan administrasi dan manajerial seperti pencatatan dari data yang terkumpul tersebut. *Kedua*, membuat rencana anggaran yang diperlukan dan menentukan bagaimana bentuk distribusi

---

<sup>3</sup> Pusat Kajian Strategis, *Outlook Zakat Indonesia 2022* (Jakarta: Puskas Baznas, 2022), 34.

<sup>4</sup> “Sertifikasi Amil Zakat Dinilai Penting,” *Republika Online*, March 8, 2019, <https://republika.co.id/share/po1hxe384>.

dan pemberdayaan yang dibutuhkan dari hasil data yang telah dikumpulkan sebelumnya.<sup>5</sup>

Lembaga pengelola zakat sekarang ini tentu saja telah menjamur dan terus bermunculan. Fenomena tersebut juga terjadi di Kabupaten Grobogan. Grobogan menjadi salah satu Kabupaten yang terletak di Provinsi Jawa Tengah, di mana terdapat sebanyak 1.365.207 jiwa penduduk tinggal di Kabupaten Grobogan dan sekitar 12% atau 168.700 jiwa penduduk diantaranya masuk ke dalam kelompok penduduk miskin. Selain kelompok penduduk miskin, Kabupaten Grobogan juga memiliki 458.421 atau 33% penduduk yang masuk ke dalam kelompok rentan miskin.<sup>6</sup> Berdasarkan data jumlah penduduk miskin tersebut maka Kabupaten Grobogan perlu merencanakan program penguatan ekonomi dan salah satunya yakni melalui pengelolaan dana zakat yang digunakan untuk membantu mengentaskan kemiskinan tersebut.

Penanganan yang tepat dapat dilakukan dengan mengoptimalkan potensi zakat yang ada di Kabupaten Grobogan. Jika ditelisik lebih dalam sebenarnya Kabupaten Grobogan mempunyai sumber daya alam yang luar biasa banyak terutama dalam hal pertaniannya. Dari sumber daya tersebut Kabupaten Grobogan memiliki potensi zakat yang cukup besar, yang mana pada tahun 2020 potensi tersebut mencapai Rp 11,4 miliar dengan target perhimpunan yang ditetapkan sebesar Rp 3,5 miliar. Sekali lagi sangat disayangkan bahwa dengan target yang tidak mencapai 50% dari potensi yang ada penghimpunan dana zakat, infak dan sedekah hanya mendapatkan hasil 2,7 miliar. Dana yang terkumpul tersebut terdiri dari dana zakat sebesar Rp 1,7 miliar lebih dan dana infak dan sedekah sebesar Rp 938 juta lebih.<sup>7</sup> Hal tersebut menjadi

---

<sup>5</sup> Indonesia, “Undang-Undang No 23 Tahun 2011 Tentang Pengelolaan Zakat,” November 25, 2011.

<sup>6</sup> “Peta Zakat Dan Kemiskinan-Regional JABAR, JATENG, JATIM.Pdf - Google Drive,” accessed January 17, 2023, [https://drive.google.com/file/d/1pWrkQFN5pEG\\_hA0ZfC-W3SyH8i1UHW5I/view](https://drive.google.com/file/d/1pWrkQFN5pEG_hA0ZfC-W3SyH8i1UHW5I/view).

<sup>7</sup> “Potensi Zakat ASN Se-Kabupaten Grobogan Sebesar Rp 11,4 Miliar,” accessed December 2, 2022,

tanda belum berhasilnya pengelolaan dana ZIS, khususnya zakat pada Lembaga pengelola zakat di Kabupaten Grobogan.

Harapan akan terealisasinya pengumpulan dana zakat yang sempurna hingga saat ini masih menjadi mimpi yang sampai saat ini masih diupayakan. Salah satu faktor penyebab potensi dana zakat yang masih belum bisa terealisasikan ialah karena pengelola dana zakat masih banyak yang mengaplikasikan model pengelolaan klasik. Dalam model ini, pengelolaan dana zakat dilakukan secara *charity* atau sukarela, dan sangat disayangkan bahwa lembaga-lembaga tersebut tidak menggunakannya sebagai tonggak ekonomi masyarakat.<sup>8</sup>

Permasalahan tersebut semakin diperkeruh dengan fakta di lapangan mengenai pola perekrutan amil zakat yang diterapkan selama ini, di mana dalam pelaksanaannya sebagian besar lembaga pengelola zakat tidak memandang background pendidikannya akan tetapi menggunakan sistem keseluruhan rumpun keilmuan untuk penilaian kompetensi yang lebih cepat. Masalah tersebut terus bergulir hingga sulit untuk menguraikannya, untuk itu organisasi/lembaga/badan pengelola zakat perlu mengambil langkah cepat mengenai tersebut, terlebih lagi dalam hal meningkatkan kinerja amil yang mana merupakan masalah internal dari badan mereka.

Ketidakberhasilan ini tentunya sangat ditentukan oleh kemampuan organisasi dalam mengoptimalkan kinerja pegawainya. Yang mana bagi Lembaga pengelola zakat, keberhasilan Lembaga mereka bergantung pada kinerja dari amil zakat yang mereka. Memiliki kinerja yang tinggi pada setiap pegawai sangat diharapkan oleh semua organisasi dalam hal pencapaian tujuan yang dicita-citakan. Pada dasarnya, kinerja adalah hasil usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam melakukan pekerjaannya

---

<https://www.grobogan.go.id/info/berita-terbaru/2067-potensi-zakat-asn-se-kabupaten-grobogan-sebesar-rp-11-4-miliar>.

<sup>8</sup> Oni Sahroni, *Fiqh Zakat Kontemporer* (Depok: PT Raja Grafindo Persada, 2018), 256.

sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk posisi tersebut.

Banyak fakta di lapangan yang menyatakan bahwa kinerja seorang amil memengaruhi muzakki untuk membayarkan zakatnya. Seorang muzakki akan membayarkan zakatnya pada lembaga atau organisasi zakat yang memiliki pengelolaan yang baik.<sup>9</sup> Hal tersebut dapat terwujud jika dalam suatu lembaga atau organisasi pengelola zakat terdapat amil dengan kinerja profesional. Sebaliknya, jika yang terjadi adalah lembaga atau organisasi pengelola zakat tidak memiliki amil yang kompeten dan profesional maka dapat berakibat hilangnya kepercayaan muzakki terhadap lembaga amil zakat tersebut. Di sini dapat diketahui bahwa amil zakat memiliki peran penting dalam keberhasilan dalam pencapaian penghimpunan dana zakat.

Kinerja merupakan perilaku yang sebenarnya seseorang yang muncul sebagai hasil dari kinerja kerja oleh karyawan yang tergabung dalam organisasi. Kualitas dan kuantitas standar organisasi atau lembaga adalah dua indikator kinerja yang signifikan.<sup>10</sup> Kinerja masing-masing karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa hal diantaranya yakni kompetensi, *organizational culture*, *organizational citizenship behavior* dan *Islamic work ethic*. Kompetensi menggambarkan basis pengetahuan dan standar kinerja yang diperlukan untuk penyelesaian pekerjaan secara profesional. Pengelolaan dana zakat tentunya perlu dikelola dengan profesional oleh amil zakat. Dalam pandangan Al-Quran surat Al-Isra' ayat 84 menerangkan bahwa suatu perbuatan, apapun itu jenis pekerjaan atau profesi yang digeluti, hendaknya dikerjakan secara *professional* karena setiap tindakan kita akan dipertanggungjawabkan pada akhirnya.

Faktor selanjutnya yang memengaruhi kinerja yakni budaya organisasi. Sangat penting untuk memiliki

---

<sup>9</sup> Didin Hafidhudin, *Zakat Dalam Perekonomian Modern* (Jakarta: Gema Insani, 2002), 127.

<sup>10</sup> Faustino Cardose Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2003), 129.

budaya organisasi karena ini menunjukkan perkembangan organisasi dan bagaimana itu diatur oleh persyaratan anggota, membantu mencapai tujuan dan mempromosikan karyawan.<sup>11</sup> Lalu, ada pula *organizational citizenship behavior* di mana dapat didefinisikan sebagai perilaku karyawan yang secara sukarela bekerja diluar tugas yang telah ditentukan untuk meningkatkan kinerja organisasi.<sup>12</sup>

Selain itu, *Islamic work ethic* atau etika kerja Islami juga mendorong setiap individu untuk menyadari apa yang terjadi. Konsep *Islamic work ethic* muncul pada tahun 1988. Ali menciptakan konsep ini berasal dari sebuah ide yang di sebut “etika kerja islami” yang mana menjelaskan mengenai standar yang ditetapkan di tempat kerja dari sudut pandang Islam.<sup>13</sup>

Beberapa penelitian juga mengkaji mengenai pentingnya kinerja amil seperti yang dilakukan oleh Amril Jannah, dkk. dalam artikel yang berjudul *The Effect Of Competence, Organizational Culture, And Work Conflict On Employee Performance Of The National Amil Zakar Agency In Dharmasraya Regency*, di mana dalam artikel tersebut menjelaskan bahwa kinerja pegawai pada Badan Amil Zakat Nasional di Dharmasraya terpengaruh signifikan dan secara parsial oleh kompetensi dan budaya organisasi. Lalu, didapati pula bahwa kinerja amil yang dipengaruhi secara positif oleh OCB, yang mana sesuai dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Epri Riyadi dengan judul Pengaruh *Organizational Citizenship*

---

<sup>11</sup> Agoes Kamaroellah, *Budaya Organisasi (Konsep, Strategi Implementasi Dan Manfaat)* (Surabaya: CV. Salsabila Putra Pratama, 2014), 18.

<sup>12</sup> Stephen P. Robbins and Timothy, *Organization Behavior* (New York: Pearson, 2017), 46.

<sup>13</sup> Abbas J. Ali and Abdullah Al-Owaihian, “Islamic Work Ethic: A Critical Review,” *Cross Cultural Management: An International Journal* 15, no. 1 (January 1, 2008): 5–19, <https://doi.org/10.1108/13527600810848791>.

*Behavior Terhadap Kinerja Pegawai Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Banyumas*<sup>14</sup>.

Pengaruh positif juga didapati dalam penelitian yang dilakukan oleh Kuntarno Noor Aflah, dkk. dalam artikelnya yang berjudul *Islamic Work Ethics and Employee Performance: The Role of Islamic Motivation, Affective Commitment, and Job Satisfaction*<sup>15</sup>, yang mana *Islamic work ethic* memiliki dampak positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian lain tentang *Islamic work ethic* juga menjelaskan hubungan antara ketiga faktor pendukung kinerja sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Ghulam Murtaza, dkk., dengan judul *Impact of Islamic Work Ethics on Organizational Citizenship Behaviors and Knowledge-Sharing Behaviors*<sup>16</sup> di dapati hasil yang menunjukkan bahwa IWE meningkatkan OCB. Dengan kata lain, orang dengan IWE tinggi menunjukkan perilaku kewarganegaraan yang lebih baik daripada orang dengan IWE rendah.

Ada pula penelitian yang dilakukan oleh Supat Chupradit, dkk., dengan judul *The Impact Of Islamic Work Ethics On Organisational Culture Among Muslim Staff*<sup>17</sup> yang menghasilkan temuan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara etika kerja Islam dan organisasi budaya di kalangan staf Muslim Rusia ( $\beta = 0,53$ ;  $T = -8,65$ ). Serta penelitian yang dilakukan oleh

---

<sup>14</sup> Amril Jannah et al., “The Effect of Competence, Organizational Culture, and Work Conflict on Employee Performance of the National Amil Zakat Agency in Dharmasraya Regency” 5, no. 3 (2020): 67–82.

<sup>15</sup> Kuntarno Noor AFLAH et al., “Islamic Work Ethics and Employee Performance: The Role of Islamic Motivation, Affective Commitment, and Job Satisfaction,” *The Journal of Asian Finance, Economics and Business* 8, no. 1 (2021): 997–1007.

<sup>16</sup> Ghulam Murtaza et al., “Impact of Islamic Work Ethics on Organizational Citizenship Behaviors and Knowledge-Sharing Behaviors,” *Journal of Business Ethics* 133, no. 2 (January 1, 2016): 325–33, <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2396-0>.

<sup>17</sup> Supat Chupradit et al., “The Impact of Islamic Work Ethics on Organisational Culture among Muslim Staff,” *HTS Teologiese Studies / Theological Studies* 78, no. 4 (June 7, 2022): 6, <https://doi.org/10.4102/hts.v78i4.7332>.

Nurfahmiyati, dkk., dengan judul *The Linkage Of Competence, Professionalism And Islamic Work Ethic: A Literature Review*<sup>18</sup> di mana didapati adanya hubungan antara kompetensi dengan Islamic work ethic.

Dari pemaparan tersebut di dapati bahwa untuk mewujudkan cita-cita organisasi diperlukan kinerja pegawai yang baik. Keterlibatan amil secara pribadi dan langsung dalam pelaksanaan pengelolaan zakat membuat peran amil sangatlah penting, karena amil dapat dikatakan sebagai ujung tombak dari pengelolaan dana zakat. Peran tersebut menyebabkan harapan tinggi akan peningkatan kualitas pengelolaan dana zakat. Dengan demikian, “Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan *Organizational Citisenship Behavior* dengan *Islamic Work Ethic* sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja Amil pada Lembaga Pengelola Zakat di Kabupaten Grobogan” adalah subjek penelitian yang menarik untuk dibahas bagi penulis. Dengan tema tersebut penulis menyoroti amil pengelola zakat pada Lembaga Pengelola Zakat di Kabupaten Grobogan sebagai obyek penelitian.

## **B. Rumusan Masalah**

Sehubungan dengan konteks di atas, penulis akan membahas masalah yang berkaitan dengan bagaimana amil berfungsi di lembaga pengelola zakat di kabupaten Grobogan. Dengan demikian, peneliti merumuskannya sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja amil pada Lembaga Pengelola Zakat di Kabupaten Grobogan?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja amil pada Lembaga Pengelola Zakat di Kabupaten Grobogan?

---

<sup>18</sup> Nurfahmiyati Hasan Basri et al., “The Linkage of Competence, Professionalism and Islamic Work Ethic: A Literature Review,” *Journal of Innovation in Business and Economics* 4, no. 01 (June 30, 2020): 31–38, <https://doi.org/10.22219/jibe.v4i01.8409>.

3. Apakah *organizational citizenship behavior* berpengaruh terhadap kinerja amil pada Lembaga Pengelola Zakat di Kabupaten Grobogan?
4. Apakah *Islamic work ethic* berpengaruh terhadap kinerja amil pada Lembaga Pengelola Zakat di Kabupaten Grobogan?
5. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap *Islamic work ethic* pada Lembaga Pengelola Zakat di Kabupaten Grobogan?
6. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap *Islamic work ethic* pada Lembaga Pengelola Zakat di Kabupaten Grobogan?
7. Apakah *organizational citizenship behavior* berpengaruh terhadap *Islamic work ethic* pada Lembaga Pengelola Zakat di Kabupaten Grobogan?

### **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1. Tujuan penelitian**

Sebuah kegiatan tentunya memiliki tujuan, baik secara individu maupun kolektif, kita pasti memiliki tujuan yang akan kita capai. Demikian pula dalam penelitian ini, penulis memiliki tujuan untuk mencapai cita-cita penelitian ini. Jadi, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

- a. Seberapa besar pengaruh kompetensi terhadap kinerja amil pada Lembaga Pengelola Zakat di Kabupaten Grobogan.
- b. Keterkaitan adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja amil pada Lembaga Pengelola Zakat di Kabupaten Grobogan.
- c. Adanya pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja amil pada Lembaga Pengelola Zakat di Kabupaten Grobogan.
- d. Besar dari pengaruh *Islamic work ethic* terhadap kinerja amil pada Lembaga Pengelola Zakat di Kabupaten Grobogan.
- e. Sebanyak apa pengaruh kompetensi terhadap *Islamic work ethic* pada Lembaga Pengelola Zakat di Kabupaten Grobogan.

- f. Pengaruh dari budaya organisasi terhadap *Islamic work ethic* pada Lembaga Pengelola Zakat di Kabupaten Grobogan.
  - g. Apakah terdapat pengaruh organizational citizenship terhadap *Islamic work ethic* pada Lembaga Pengelola Zakat di Kabupaten Grobogan.
2. Manfaat penelitian

Berdasarkan pencapaian tujuan penelitian, diharapkan penelitian ini akan memberikan manfaat bagi dunia pendidikan secara langsung maupun tidak langsung. Beberapa manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Manfaat teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian diharapkan efektif dan dapat memberikan manfaat, yakni:

- 1) Berkontribusi dalam sumbangan pemikiran mengenai pengaruh terhadap kinerja amil zakat pada lembaga pengelolaan zakat.
- 2) Menjadi sumber referensi pada riset lanjutan yang berhubungan dengan *amil* zakat.

b. Manfaat praktis

Dalam segi praktis, diharapkan bahwa penelitian ini akan membantu dalam hal berikut:

1) Bagi Objek Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat membantu menemukan solusi permasalahan kinerja amil dalam pengelolaan zakat pada Lembaga Pengelola Zakat di Kabupaten Grobogan Bagi Akademik.

Diharapkan penelitian ini akan memberikan informasi baru dapat memperkaya pengetahuan, terutama dalam bidang ekonomi syariah.

2) Bagi Penyusun

Diharapkan bahwa temuan penelitian ini akan menambah pengetahuan dan memberikan bukti yang substantial terkait masalah yang diteliti.

## D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis memiliki kata asal yakni *hipo*, yang memiliki maksud di bawah dan *tesis* memiliki arti pendapat. Hipotesis artinya ide-ide yang tidak cukup kuat atau tidak dapat dipercaya karena belum dibuktikan.<sup>19</sup> Validitas konsep agar dapat dipercaya kebenarannya maka harus diuji terlebih dahulu.

Berdasarkan kajian teori yang disampaikan, peneliti dapat menyajikan hipotesis kerja yang digunakan dalam penelitian ini, sebagaimana berikut:

### 1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Amil

Kompetensi merupakan sesuatu yang dapat diukur dengan standar atau kriteria *default*. Kemampuan seseorang untuk melakukan kegiatan atau tugas tertentu juga dikenal sebagai kompetensi. Kompetensi juga bagian dari kepribadian mendalam dan tertanam seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi dalam berbagai situasi dan kinerja di tempat mereka bekerja.<sup>20</sup> Terdapat tujuh kategori keterampilan yang dianggap sebagai aset manusia, yakni mencakup keterampilan teknis, keterampilan interpersonal, keterampilan kognitif, kecerdasan, kepribadian, sikap, dan keterampilan peran individu. Hal tersebut penting untuk sukses di tempat kerja serta dalam kehidupan di luar pekerjaan.<sup>21</sup>

Hal ini juga telah ditunjukkan pada penelitian sebelumnya yaitu pada penelitian Amil Jannah, dkk. yang mana didapati hasil pengujian bahwa kompetensi menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja amil. Selain itu, dalam penelitian Nunung

---

<sup>19</sup> Boedi Abdullah and Beni Ahmad Saebani, *Metode Penelitian Ekonomi Islam (Muammalah, Pertama)* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2014), 187.

<sup>20</sup> Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja* (Bandung: CV Mandar Maju, 2017), 20.

<sup>21</sup> Nunung Rifa'atul Mahmudah and Rinda Asyuti, "Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating," *SERAMBI: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis Islam* 3, no. 1 (April 28, 2021): 15–22.

Rifa'atul Mahmudah dan Rinda Asytuti didapati hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kompetensi berdampak positif pada kinerja pegawai. Sehingga, hipotesis yang dirumuskan oleh peneliti yakni sebagaimana berikut ini:

Ho1= Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel kompetensi terhadap kinerja amil pada Lembaga Pengelola Zakat di Kabupaten Grobogan.

H1= Terdapat pengaruh signifikan antara variabel kompetensi terhadap kinerja amil pada Lembaga Pengelola Zakat di Kabupaten Grobogan.

## 2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Amil

Pemaparan Sudaryono secara jelas memaparkan bahwa budaya organisasi jelas menunjukkan nilai-nilai budaya yang terdapat pada organisasi yang mana menentukan bagaimana sumber daya manusia melaksanakan kewajiban dan perilaku mereka dalam organisasi.<sup>22</sup> Nilai itulah yang akan memberikan jawaban apakah suatu perilaku dianjurkan atau tidak sebagai landasan perilaku yang akan berpengaruh pada kinerja seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya. Ini juga ditunjukkan pada penelitian sebelumnya yaitu pada penelitian Rini Hardiyani, Siti Komariyah dan Raden Andi Santoso di mana hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Sehingga, hipotesis yang dirumuskan oleh peneliti yakni sebagaimana berikut ini:

Ho2= Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja amil pada Lembaga Pengelola Zakat di Kabupaten Grobogan.

H2= Terdapat pengaruh signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja amil pada Lembaga Pengelola Zakat di Kabupaten Grobogan.

---

<sup>22</sup> Sudaryono, *Budaya Dan Perilaku Organisasi* (Jakarta: Lentera Ilmu Cendekia, 2014), 36.

3. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Amil

*Organizational Citizenship Behavior* merupakan kontribusi seseorang yang melampaui persyaratan posisi di tempat kerja. Berbagai contoh perilaku yang terdapat pada *Organizational Citizenship Behavior* termasuk perilaku menolong orang lain, sukarelawan untuk tugas tambahan, mematuhi aturan dan prosedur yang ada di tempat kerja. Perilaku ini dapat meningkatkan kinerja karyawan, yang mana hal tersebut juga dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhdar, dkk., di mana hasil penelitian menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh pada kinerja karyawan. Selain itu, dalam penelitian Epri Riyadi hasil penelitian ini hal tersebut menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* berdampak positif pada kinerja pegawai. Sehingga, hipotesis yang dirumuskan oleh peneliti yakni sebagaimana berikut ini:

H<sub>03</sub>= Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja amil pada Lembaga Pengelola Zakat di Kabupaten Grobogan.

H<sub>3</sub>= Terdapat pengaruh signifikan antara variabel *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja amil pada Lembaga Pengelola Zakat di Kabupaten Grobogan.

4. Pengaruh *Islamic Work Ethic* terhadap Kinerja Amil

*Islamic Work Ethic (IWK)* adalah cara kerja islami, yakni bekerja secara totalitas namun tetap mengingat Allah SWT. Ketika etika kerja Islami diterapkan dalam dunia kerja maka akan terjadi keterikatan atau keterlibatan yang meningkat karena banyaknya aspek positif yang terkandung di dalamnya seperti kerja keras, kejujuran dan lain-lain. Hal tersebut juga diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nenden Nur Annisa, dkk., didapati temuan hasil penelitian bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja

amil. Sehingga, hipotesis yang dirumuskan oleh peneliti yakni sebagaimana berikut ini:

Ho4= Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel *Islamic work ethic* terhadap kinerja amil pada Lembaga Pengelola Zakat di Kabupaten Grobogan.

H4= Terdapat pengaruh signifikan antara variabel *Islamic work ethic* terhadap kinerja amil pada Lembaga Pengelola Zakat di Kabupaten Grobogan.

5. Pengaruh Kompetensi terhadap *Islamic Work Ethic*

Dalam kehidupan berorganisasi, kompetensi yang kita miliki secara tidak langsung akan mempengaruhi etika kerja. Kompetensi sendiri merupakan suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dsalam pekerjaan, peran maupun situasi tertentu.<sup>23</sup> Ketika seseorang memiliki kompetensi yang tinggi maka akan meningkatkan etika kerja islami seseorang, di mana hal ini dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan oleh Rifa'atul Mahmudah dan Rinda Asyuti yang mana menunjukkan hasil bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap *Islamic work ethic*. Sehingga, hipotesis yang dirumuskan oleh peneliti yakni sebagaimana berikut ini:

Ho5= Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel kompetensi terhadap *Islamic work ethic* pada Lembaga Pengelola Zakat di Kabupaten Grobogan.

H5= Terdapat pengaruh signifikan antara antara variabel kompetensi terhadap *Islamic work ethic* pada Lembaga Pengelola Zakat di Kabupaten Grobogan.

---

<sup>23</sup> Frank Nana Kweku Otoo, "Measuring the Impact of Human Resource Management (HRM) Practices on Pharmaceutical Industry's Effectiveness: The Mediating Role of Employee Competencies," *Employee Relations: The International Journal* 42, no. 6 (January 1, 2020): 1353–80, <https://doi.org/10.1108/ER-03-2019-0142>.

6. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Islamic Work Ethic

Budaya dapat juga diartikan sebagai kebiasaan, tidak dapat dipungkiri dalam sebuah organisasi pastilah terdapat budaya organisasi. Budaya organisasi yang kita miliki dapat berpengaruh terhadap etika kerja. Budaya organisasi sendiri berupa nilai-nilai dan norma-norma yang mengarahkan perilaku anggota organisasi.<sup>24</sup> Ketika seseorang memiliki budaya organisasi yang baik maka akan berpengaruh pada etika kerja islam yang dimilikinya. Hal ini seperti yang telah dibuktikan oleh Supat Chupradit, dkk dalam penelitiannya yang berjudul *The Impact of Islamic Work Ethics on Organizational Culture among Muslim Staff*, di mana dikonfirmasi hubungan yang signifikan dan positif antara budaya organisasi dengan etika kerja Islam. Untuk itu, hipotesis yang dirumuskan oleh peneliti yakni sebagaimana berikut ini:

H<sub>06</sub>= Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap *Islamic work ethic* pada Lembaga Pengelola Zakat di Kabupaten Grobogan.

H<sub>6</sub>= Terdapat pengaruh signifikan antara antara variabel budaya organisasi terhadap *Islamic work ethic* pada Lembaga Pengelola Zakat di Kabupaten Grobogan.

7. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap *Islamic Work Ethic*

Perilaku karyawan tentunya tidak hanya didasari oleh perintah saja, akan tetapi terdapat pula perilaku yang karyawan yang dilakukan secara sukarela ketika mengerjakan pekerjaannya. Hal ini sering di kita kenal dengan istilah *organizational citizenship behavior*. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku karyawan yang sukarela, tidak melanggar hukum atau tidak langsung terkait dengan

---

<sup>24</sup> Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2012), 336.

system penghargaan dan secara keseluruhan dapat mendukung efektifitas dan efisiensi organisasi.<sup>25</sup> Sehingga, hipotesis yang dirumuskan oleh peneliti yakni sebagaimana berikut ini:

Ho7= Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel *organizational citizenship behavior* terhadap *Islamic work ethic* pada Lembaga Pengelola Zakat di Kabupaten Grobogan.

H7= Terdapat pengaruh signifikan antara antara variabel *organizational citizenship behavior* terhadap *Islamic work ethic* pada Lembaga Pengelola Zakat di Kabupaten Grobogan.

### E. Ruang Lingkup Penelitian

Peneliti ingin mengidentifikasi proses dan mekanisme hubungan antar variabel penelitian berdasarkan landasan teori yang ada. Dalam hal ini yakni mengidentifikasi pengaruh dari kompetensi, budaya organisasi dan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja amil dengan *Islamic work ethic* sebagai variabel intervening pada Lembaga pengelola zakat di kabupaten Grobogan. Untuk itu, peneliti merangkupnya dalam lingkup penelitian sebagaimana berikut ini:

1. Variabel yang akan diteliti
  - a. Variabel eksogen (*independent variable*), yakni kompetensi, budaya organisasi dan *organizational citizenship behavior*.
  - b. Variabel intervening (*intervening variable*), yakni *Islamic work ethic*.
  - c. Variabel endogen (*dependent variable*), yakni kinerja amil.

---

<sup>25</sup> Lintang Arum Pratiwi and Lenny Christina Nawangsari, "Organizational Citizenship Behavior While Mediating Self-Efficacy, Servant Leadership and Organization Culture on Employee Performance," *European Journal of Business and Management Research* 6, no. 1 (February 25, 2021): 225–31, <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.1.713>.

## 2. Populasi dan subjek penelitian

Populasi dalam penelitian ini yakni seluruh amil pada Lembaga pengelola zakat di Kabupaten Grobogan. Pada penelitian kali ini peneliti menggunakan Teknik pengambilan data dengan metode *quota sampling*, di mana dalam metode ini peneliti menentukan target kuota yang dikehendaki. *Quota sampling* digunakan peneliti agar memastikan bahwa berbagai bagian dari populasi telah terwakili dengan berbagai karakteristik sampel sampai batas tertentu seperti yang diinginkan peneliti.

## F. Penelitian Terdahulu

Beberapa riset atau penelitian terdahulu yang berkaitan dengan tema penelitian ini yakni, sebagai berikut:

1. *The Effect of Competence, Organizational Culture, And Work Conflict on Employee Performance of The National Amil Zakar Agency in Dharmasraya Regency.*<sup>26</sup> Penelitian ini dilakukan oleh Amil Jannah, dkk. yang mana didapati bahwa dari 42 responden yang merupakan amil zakat BAZNAS Kabupaten Dharmasraya, dimana dijadikan sebagai sampel penelitian yang selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis menggunakan program IBM *Statistical Package for Social* (SPSS) versi 24.0. dari situ didapat temuan bahwa kompetensi secara pasial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, konflik kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dan kompetensi karyawan (X1), budaya organisasi (X2) dan konflik kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Amil Zakat Nasional di Dharmasraya Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kemampuan organisasi dalam mengoptimalkan kinerja pegawainya, kinerja tinggi sangat diharapkan oleh

---

<sup>26</sup> Jannah et al., "The Effect of Competence, Organizational Culture, and Work Conflict on Employee Performance of the National Amil Zakat Agency in Dharmasraya Regency."

semua organisasi dalam mencapai tujuan yang dicitakan. Pada hakikatnya kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan tersebut. Mangkunegara menilai kinerja pegawai berkenaan dengan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam kurun waktu tertentu yang diukur dengan kuantitas dan kualitas hasil kerja.

Persamaan yang dimiliki oleh penelitian yang dilakukan oleh Amil Jannah, dkk. adalah kesamaan pembahasan terhadap kinerja amil zakat. Lalu, perbedaannya terletak pada variabel yang digunakan oleh Amil Jannah, dkk., yakni *work conflict* yang peneliti ganti dengan variabel *orgatizational citizenship behavior* dan menggunakan *Islamic work ethic* sebagai variabel intervening. Selain itu, perbedaan juga terletak pada alat analisis yang digunakan yakni peneliti menggunakan metode SEM (*Structural Equation Modelling*) dengan menggunakan aplikasi program *Smart PLS 3.0*. sedangkan oleh Amil Jannah, dkk., menggunakan program *IBM Statistical Package for Social (SPSS)* versi 24.0.

2. *The Effect of Organizational Culture and Emotional Intelligence on Employee Performance with Organizational Commitments as Intervening Variables (Study on Zisco in Four Branches of Yatim Mandiri Foundation, East Java).*<sup>27</sup> Penelitian yang dilakukan oleh Rini Hardiyani, Siti Komariyah dan Raden Andi Santoso ini memiliki tujuan untuk mengalisis kinerja karyawan Yayasan Yatim Mandiri yang mana dari 39 respon di dapati hasil yang mengungkapkan bahwa: 1) Terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya

---

<sup>27</sup> Rini Hardiyani, Siti Komariyah, and Raden Andi Sularso, "The Effect Of Organizational Culture And Emotional Intelligence On Employee Performance With Organizational Commitments As Intervening Variables (Study On Zisco In Four Branches Of Yatim Mandiri Foundation, East Java)," *International Journal Of Research Science & Management* 6, no. 2 (February 8, 2019): 31–35, <https://doi.org/10.5281/zenodo.2560478>.

organisasi terhadap komitmen organisasi, 2) Terdapat pengaruh yang signifikan antara emosional kecerdasan terhadap komitmen organisasi, 3) Terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap terhadap kinerja pegawai, 4) Terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional terhadap pegawai kinerja, 5) Ada pengaruh dan signifikan antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini terletak pada tujuan penelitian yang mana sama-sama ingin mengetahui kinerja amil dengan melihat apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja amil. Lalu, untuk perbedaannya terletak pada variabel yang digunakan dan juga metode analisisnya. Metode analisis yang di gunakan oleh Rini Hardiyani, Siti Komariyah dan Raden Andi Santoso adalah Path analysis dan peneliti menggunakan metode SEM (Structural Equation Modelling) dengan menggunakan aplikasi program *Smart PLS 3.0*.

3. *The Performance of Amil Zakat in Gorontalo City Religiosity and Organizational Citizenship Behavior as Influential Factor*.<sup>28</sup> Penelitian ini dilakukan oleh Muhdar, dkk., dengan 100 amil sebagai responden, mendapatkan temuan yang menjelaskan bahwa religiusitas berhubungan signifikan dengan perilaku anggota organisasi, religiusitas berhubungan signifikan dengan kinerja amil zakat, perilaku anggota organisasi signifikan terkait dengan kinerja amil zakat, dan secara tidak langsung religiusitas melalui variabel perilaku kewargaan organisasi berhubungan signifikan dengan kinerja Amil Zakat. Hasil penelitian ini memiliki implikasi positif bagi pengelolaan Lembaga Amil Zakat. Topik pembahasan menjadi persamaan penelitian Muhdar, dkk., dengan peneliti yakni sama-sama

---

<sup>28</sup> Muhdar Hm, Wahyuddin Maguni, and St Rahma, "The Performance of Amil Zakat in Gorontalo City: Religiosity and Organizational Citizenship Behavior as Influential Factors" 20, no. 3 (Desember 2021): 279–90.

membahas mengenai pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja amil. Data primer yang terkumpul dalam penelitian yang dilakukan oleh Muhdar, dkk., diolah dan dianalisis dengan menggunakan analisis jalur. Sedangkan peneliti menganalisis dengan menggunakan aplikasi program *Smart PLS* 3.0. dan hal tersebut menjadi perbedaan dari kedua penelitian tersebut.

4. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Pegawai Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Banyumas.<sup>29</sup> Epri Riyadi melakukan penelitian ini dengan 54 responden yang mana merupakan amil zakat di Baznas Kabupaten Banyumas, dan mendapatkan temuan bahwa: 1) *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 46,1 persen; 2) identitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB dengan rata-rata 57,7 persen; 3) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB sebesar 42,5 persen; 4) Pengaruh motivasi karyawan terhadap OCB 28,7 persen; dan 5) identitas, kepuasan kolektif kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap OCB karyawan sebesar 66,1 persen. Semua variabel penelitian baik itu kategori ataupun hipotesis dinyatakan diterima. Penelitian peneliti dengan penelitian Epri Riyadi memiliki persamaan yang mana sama-sama menguji pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja amil. Sedangkan, perbedaannya terletak pada analisis data yang digunakan yakni penulis menggunakan metode SEM (*Structural Equation Modelling*) dengan menggunakan aplikasi program *Smart PLS* 3.0. sedangkan Epri Riyadi menggunakan analisis regresi ordinal.

---

<sup>29</sup> Epri Riyadi, “Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Pegawai Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Banyumas” (Purwokerto, Universitas Jenderal Soedirman, 2021).

5. *Impact Of Islamic Work Ethics, Reward System And Organizational Environment On Citizenship Behavior Of Employees.*<sup>30</sup> Penelitian yang dilakukan oleh Abdus Sttar Abbasi dan Aiza Hussain Rana ini menggunakan teknik simple random sampling bersamaan dengan kuesioner terstruktur. Kuesioner dibagikan kepada 200 karyawan yang bekerja di waralaba, pada kantor wilayah dan bisnis pusat yang saat ini beroperasi di Lahore. Lalu, 152 kuesioner yang diisi dikembalikan kembali dengan 76% tingkat respons. Dan SPSS 17 dan AMOS 16 digunakan untuk menganalisis data, sehingga penelitian tersebut menjelajahi dimensi baru yang mengkomunikasikan pengaruh besar etika kerja Islami terhadap perilaku kewargaan karyawan yaitu dilaporkan sebesar 58%.  
 Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Abdus Sttar Abbasi dan Aiza Hussain Ranadengan penelliti ialah ingin melihat pengaruh yang diberikan oleh *Islamic Work Ethics* terhadap *Oraganizational Citizenship Behavior*. Kemudian, perbedaannya terletak pada obyeknya yakni penulis lebih merinci lagi obyek penelitian yakni kinerja amil. Sedangkan, Abdus Sttar Abbasi dan Aiza Hussain Rana menjadikan karyawan acak di Lahore.
6. *Impact of Islamic Work Ethics on Organizational Citizenship Behaviors and Knowledge-Sharing Behaviors.*<sup>31</sup> Studi yang dilakukan oleh Ghulam Murtaza, dkk., mengkaji dampak Etos Kerja Islam pada perilaku anggota organisasi (OCBs) dan perilaku berbagi pengetahuan (KSBs) di antara karyawan universitas di Pakistan. Sebanyak 215 responden dari lembaga pendidikan sektor publik berpartisipasi dalam

---

<sup>30</sup> Abdus Sattar Abbasi and Aiza Hussain Rana, "Impact of Islamic Work Ethics, Reward System and Organizational Environment on Citizenship Behavior of Employees," December 23, 2012, <https://papers.ssrn.com/abstract=2193247>.

<sup>31</sup> Murtaza et al., "Impact of Islamic Work Ethics on Organizational Citizenship Behaviors and Knowledge-Sharing Behaviors."

penelitian ini. Dan temuan menunjukkan bahwa IWE memiliki efek positif pada OCB. Dengan kata lain, individu dengan IWE tinggi menunjukkan lebih banyak perilaku kewarganegaraan daripada mereka yang memiliki IWE rendah. Temuan juga menunjukkan positif efek IWE pada KSB. Individu dengan pameran IWE tinggi lebih banyak KSB daripada mereka yang memiliki IWE rendah. Hasilnya juga membahas implikasi teoretis dan praktis dari semua ini.

Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Ghulam Murtaza, dkk., dengan penelliti ialah ingin melihat pengaruh yang diberikan oleh *Islamic Work Ethics* terhadap *Oraganizational Citizenship Behavior*. Lalu, perbedaanya terletak pada metode analisis yang digunakan yakni penulis menggunakan metode SEM (*Structural Equation Modelling*) dengan menggunakan aplikasi program *Smart PLS 3.0*. sedangkan Ghulam Murtaza, dkk., menggunakan analisis regresi.

7. *Islamic work ethic and employee performance: The role of Islamic motivation, affective commitment and job satisfaction.*<sup>32</sup> Dari 200 kuesioner yang diolah oleh Kuntarno Noor Aflah dkk., hasilnya menunjukkan bahwa delapan hipotesis diterima: terdapat pengaruh positif dan signifikan etika kerja islami terhadap motivasi islami; ada pengaruh positif dan signifikan etika kerja Islam terhadap kepuasan kerja; terdapat pengaruh positif dan signifikan kerja Islami terhadap komitmen afektif; ada positif dan pengaruh signifikan motivasi Islami terhadap komitmen afektif; terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi Islami terhadap kepuasan kerja; terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai; ada yang positif dan signifikan pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja pegawai; terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi Islami terhadap karyawan.

---

<sup>32</sup> AFLAH et al., "Islamic Work Ethics and Employee Performance."

Persamaan kedua penelitian ini terletak pada metode analisis yakni sama-sama menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM). Selain itu terdapat pula kesamaan lainnya, yakni sama-sama mengenai pengaruh Islamic work ethic terhadap kinerja. Perbedaan dari kedua penelitian ini terletak pada obyek penelitian yang mana Kuntarno Noor Aflah dkk., menjadikan kinerja karyawan secara global sebagai obyeknya. Sedangkan penulis lebih merinci karyawan dan menjadikan karyawan kinerja amil sebagai obyek yang diteliti.

8. *The Influence Of Human Relations And Islamic Work Ethic On Employee Performance At Lazismu Purworejo Region.*<sup>33</sup> Berdasarkan uji instrument dilakukan oleh Nenden Nur Annisa, dkk., terbukti bahwa semua item pernyataan dalam kuesioner terbukti valid dan terpercaya. Dan hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan manusia tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan Etos kerja islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai LAZISMU Wilayah Purworejo. Persamaan yang dimiliki oleh penelitian yang dilakukan oleh Nenden Nur Annisa, dkk. adalah kesamaan pembahasan terhadap kinerja amil zakat. Lalu, perbedaannya terletak pada variabel yang digunakan oleh Nenden Nur Annisa, dkk., yakni pada alat analisis yang digunakan yakni peneliti menggunakan metode SEM (Structural Equation Modelling) dengan menggunakan aplikasi program *Smart PLS* 3.0. sedangkan oleh Amil Jannah, dkk., menggunakan regresi linier berganda.

---

<sup>33</sup> “THE INFLUENCE OF HUMAN RELATIONS AND ISLAMIC WORK ETHIC ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT LAZISMU PURWOREJO REGION | Annisa | International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR),” accessed November 22, 2022, <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/IJEBAR/article/view/4517>.

9. *Moderation of Islamic Work Ethic Variables on the Influence of Work Environment, Work Motivation, Work Culture and Compensation on Employee Performance.*<sup>34</sup> Hasil penelitian yang dilakukan oleh Musalim Ridlo, dkk., menunjukkan bahwa (1) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, (2) motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, (3) budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, (4) kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, (5) etos kerja islami berpengaruh tidak mampu memoderasi variabel independen, misalnya lingkungan kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi untuk pengaruhnya terhadap kinerja pegawai, namun untuk variabel kompensasi dapat dimoderasi oleh etos kerja Islami. untuk pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dengan koefisien negatif.

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti dan penelitian yang dilakukan oleh Musalim Ridli, dkk., memiliki kesamaan yang terletak pada topik yang dibahas yakni kinerja karyawan. Perbedaan penelitian diantara keduanya yakni Musalim Ridlo dkk., mengumpulkan data dan kemudian data tersebut diuji menggunakan analisis regresi berganda dan analisis moderated Regression (MRA). Sedangkan penulis menggunakan metode SEM (*Structural Equation Modelling*) dengan menggunakan aplikasi program *Smart PLS 3.0.* untuk menganalisis data.

---

<sup>34</sup> Musalim Ridlo et al., "Moderation of Islamic Work Ethic Variables on the Influence of Work Environment, Work Motivation, Work Culture and Compensation on Employee Performance," *Management Analysis Journal* 11, no. 1 (March 1, 2022): 95–102, <https://doi.org/10.15294/maj.v11i1.54793>.

10. Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan *Locus of Control* Terhadap Kinerja Karyawan dengan Etika Kerja Islam sebagai Variabel Moderating.<sup>35</sup> Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nunung Rifa'atul Mahmudah dan Rinda Asytuti didapati bahwa ketiga variabel yang dipilih yakni, kompetensi, motivasi dan *locus of control* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel moderasi etika kerja Islam juga dapat memoderasi secara positif dan signifikan terhadap ketiga variabel. Penelitian ini menggunakan 55 responden yang diberikan kuesioner kemudian dianalisis menggunakan uji parsial, uji simultan dan analisis berganda dengan MRA (*Moderated Regression Analysis*).  
Persamaan yang dimiliki oleh penelitian yang dilakukan oleh Nunung Rifa'atul Mahmudah dan Rinda Asytuti adalah kesamaan pembahasan terhadap kinerja karyawan. Dan, perbedaannya terletak pada variabel yang digunakan oleh Nunung Rifa'atul Mahmudah dan Rinda Asytuti yakni pada alat analisis yang digunakan yakni peneliti menggunakan metode SEM (*Structural Equation Modelling*) dengan menggunakan aplikasi program *Smart PLS 3.0*. sedangkan oleh Nunung Rifa'atul Mahmudah dan Rinda Asytuti menggunakan uji parsial, uji simultan dan analisis berganda dengan MRA (*Moderated Regression Analysis*).
11. *The Impact of Islamic Work Ethics on Organizational Culture among Muslim Staff*.<sup>36</sup> Tujuan dari penelitian yang dilakukan oleh Supat Chupradit, dkk., ialah untuk menyelidiki hubungan antara karya Islam etika dan budaya organisasi. Populasi statistik penelitian ini terdiri dari 1500 Staf Muslim dari 30 organisasi layanan (keuangan, pendidikan, medis dan hotel) di

---

<sup>35</sup> Mahmudah and Asytuti, "Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating."

<sup>36</sup> Chupradit et al., "The Impact of Islamic Work Ethics on Organisational Culture among Muslim Staff."

Moskow, Rusia, pada tahun 2021, dimana 306 orang telah dipilih sebagai statistic sampel menggunakan tabel ukuran sampel Krejcie dan Morgan. Analisis data dilakukan oleh perangkat lunak statistik, SPSS, di mana didapati bahwa hasil penelitian ini mengkonfirmasi hubungan yang signifikan dan positif antara etika kerja Islam dan budaya organisasi di kalangan staf Muslim Rusia ( $\beta = 0,53$ ;  $T = -8,65$ ).

Persaman penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis ialah sama-sama menguji hubungan antara Islamic work ethics dengan budaya organisasi. Lalu, perbedaannya terletak pada obyek penelitiannya pada obyek penelitian yang mana Supat Chupradit, dkk., menjadikan kinerja karyawan muslim di Moskow, Rusia sebagai obyeknya. Sedangkan penulis menjadikan kinerja amil pada Lembaga pengelolaan zakat di Kabupaten Grobogan sebagai obyek yang diteliti

12. Analisis Pengaruh Kompetensi Syariah Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Etika Kerja Islami Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Bank Syariah Di Pekalongan).<sup>37</sup>

Berdasarkan pengukuran yang dilakukan oleh Muslima dengan menggunakan analisis linier berganda dengan menggunakan SPSS versi 16.0. didapati koefisien determinasi kompetensi syariah dan komitmen organisasi dengan etos kerja islami sebagai variabel interferensi, bisa menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 62% dan sisanya 38% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kompetensi syariah dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap etika kerja Islami. Selain itu,

---

<sup>37</sup> Muslima, "ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI SYARIAH DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN ETIKA KERJA ISLAMI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Empiris Pada Bank Syariah Di Pekalongan)" (Surakarta, UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA, 2022).

kompetensi syariah dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada bank syariah di Pekalongan. Lalu, variabel kompetensi syariah tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan etos kerja Islami sebagai variabel intervening. Sedangkan variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan etos kerja islami sebagai variabel intervening.

Persamaan penelitian terletak pada variabel intervening yang digunakan sebagai penguji kinerja karyawan yakni variabel *Islamic work ethic* atau etika kerja Islami. Kemudian, perbedaan penelitian terletak pada alat analisis yang digunakan di mana penulis menggunakan metode SEM (*Structural Equation Modelling*) dengan menggunakan aplikasi program *Smart PLS* 3.0. sedangkan Muslima menggunakan analisis linier berganda dengan menggunakan SPSS versi 16.0.

Penelitian-penelitian terdahulu tersebut saling berkorelasi, di mana saling mengkaji mengenai kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian tersebut ditemukan beberapa kesamaan dan juga perbedaan dengan penelitian yang peneliti lakukan. Namun, secara spesifik belum ada yang membahas mengenai Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* dengan *Islamic Work Ethic* Sebagai Variabel Intervening terhadap kinerja amil zakat pada Lembaga Pengelola Zakat di Kabupaten Grobogan.

## G. Originalitas Penelitian

Peneliti melakukan replikasi penelitian dari penelitian yang dilakukan oleh Amil Jannah, dkk., pada tahun 2020 dengan judul *The effect of competence, organizational culture, and work conflict on employee performance of the national amil zakat agency in dharmasraya regency*. Akan tetapi, peneliti tidak menggunakan satu variabel yang digunakan oleh Amil Jannah, dkk., yakni *work conflict*. Penelitian yang dilakukan oleh Amil Jannah, dkk., menggunakan tiga

variabel indepen dan satu variabel dependen dengan menggunakan program IBM *Statistical Package for Social* (SPSS) versi 24.0. sebagai alat analisisnya. Sedangkan pada penelitian ini, peneliti menggunakan tiga variabel independen, satu variabel dependen dan satu variabel intervening.

Alat analisis yang digunakan oleh peneliti adalah dengan menggunakan metode SEM (*Structural Equation Modelling*) dengan menggunakan aplikasi program *Smart PLS* 3.0. Selain itu, terdapat pula perbedaan obyek penelitian yang mana penelitian yang dilakukan oleh program IBM *Statistical Package for Social* (SPSS) versi 24.0. di mana unit lokasinya adalah BAZNAS Kabupaten Dharmasraya, sedangkan penelitian ini unit penelitiannya adalah Lembaga Pengelolaan Zakat di Kabupaten Grobogan.

## H. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah pengertian dari masing-masing variabel, di mana definisinya adalah sebagai berikut:

1. Kompetensi adalah karakteristik dasar yang dimiliki seseorang yang juga bagian dari kepribadian yang mendalam dan terhubung dengan perilakunya serta dapat diprediksi dalam berbagai situasi dan tugas pekerjaan.
2. Budaya organisasi adalah nilai yang akan memandu sumber daya manusia dalam melaksanakan kinerja setiap pekerjaan, yang mana merupakan aspek subjektif dimana semua anggota dalam organisasi atau perusahaan harus mampu melakukan setiap tugas sesuai dengan apa yang sudah ada dalam budaya organisasi, dan menjadi dasar untuk bertindak memiliki kinerja yang optimal dan dapat dipertanggungjawabkan.
3. *Organizational citizenship behavior* adalah merupakan perilaku karyawan yang sukarela, tidak melanggar hukum atau tidak langsung terkait dengan system penghargaan dan secara keseluruhan dapat mendukung efektifitas dan efisiensi organisasi.

4. *Islamic work ethic* dapat diartikan sebagai kumpulan nilai atau sistem yang bersumber dari Al-Qur'an dan Al-Hadits yang dapat berbentuk dan mempengaruhi individu dalam bidang pekerjaan.
5. Kinerja amil adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, sehingga kinerja amil tersebut dapat memberikan kontribusi kepada organisasi pengelola zakat.

Tabel 1.1  
Variabel dan Indikator Penelitian

| No | Variabel        | Dimensi  | Medan Ukur                   | Indikator  | Skala      |
|----|-----------------|--|------------------------------|--|------------|
| 1  | Kompetensi (X1) | 1) <i>Knowledge</i><br>2) <i>Skills</i><br>3) <i>Individual quality</i><br>4) <i>Value</i><br>38 | Tingkat penguasaan pekerjaan | 1) Mampu memahami perhitungan zakat<br>2) Mampu menyalurkan zakat sesuai dengan golongan asnaf zakat<br>3) Mampu memahami konsep dan hukum-hukum dalam mengelola zakat<br>4) Mampu | Likert 1-5 |

<sup>38</sup> Jannah et al., "The Effect of Competence, Organizational Culture, and Work Conflict on Employee Performance of the National Amil Zakat Agency in Dharmasraya Regency."

|  |  |  |  |   |  |
|--|--|--|--|---|--|
|  |  |  |  | <p>beradaptasi dengan kemajuan teknologi</p> <p>5) Mampu menjalin kemitraan dengan muzakki dalam mengelola zakat</p> <p>6) Mampu menyusun laporan zakat</p> <p>7) Mampu menerapkan penggunaan spreadsheet</p> |  |
|--|--|--|--|---|--|

|   |   |  |                   |   |            |
|---|---|--|-------------------|---|------------|
| 2 | Budaya Organisasi (X2)                          | 1) Inovasi<br>2) Perhatian terhadap detail<br>3) Orientasi hasil<br>4) Pengambilan risiko <sup>39</sup>                                    | Tingkat disiplin  | 1) Menjunjung tinggi nilai kedisiplinan<br>2) Mematuhi segala peraturan<br>3) Ketepatan prosedur<br>4) Transparansi dalam penyusunan laporan<br>5) Lingkungan kerja memiliki budaya terbuka | Likert 1-5 |
| 3 | <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (X3) | 1) <i>Altruism</i><br>2) <i>Courtesy</i><br>3) <i>Sportsmanship</i><br>4) <i>Civic virtue</i><br>5) <i>Conscientiousness</i> <sup>40</sup> | Tingkat kesediaan | 1) Bersedia berbagi pengetahuan<br>2) Bersedia berkontribusi<br>3) Bersedia bekerjasama<br>4) Saling tolong menolong  | Likert 1-5 |

<sup>39</sup> Chupradit et al., "The Impact of Islamic Work Ethics on Organisational Culture among Muslim Staff."

<sup>40</sup> José Varela González and Teresa García Garazo, "Structural Relationships between Organizational Service Orientation, Contact Employee Job Satisfaction and Citizenship Behavior," *International Journal of Service Industry Management* 17, no. 1 (January 1, 2006): 23–50, <https://doi.org/10.1108/09564230610651561>.

|   |                               |   |                               |  |            |
|---|-------------------------------|---|-------------------------------|--|------------|
|   |                               |   |                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>5) Mementingkan kepentingan bersama</li> <li>6) Bersedia saling memenuhi antar amil</li> <li>7) Bersedia memberikan waktu tambahan</li> </ul>   |            |
| 4 | <i>Islamic Work Ethic (Z)</i> | <ul style="list-style-type: none"> <li>1) Pentingnya bekerja</li> <li>2) Bekerja dengan kemampuan terbaik</li> <li>3) Diterima anggota kelompok lain</li> <li>4) Tidak suka bersantai-santai</li> <li>5) Merasa Bahagia ketika bekerja</li> <li>6) Bekerja</li> </ul> | Tingkat Keseuain ajaran islam | <ul style="list-style-type: none"> <li>1) Jujur dalam penyampaian dana zakat</li> <li>2) Penyaluran dana yang transparasi</li> <li>3) Merasa bahagia ketika bekerja</li> <li>4) Ikhlas menjalankan pekerjaan</li> <li>5) Pelayanan yang akuntabel</li> <li>6) Menghindari perilaku korupsi</li> <li>8) Bersikap ramah</li> </ul> | Likert 1-5 |

|   |                  |  |                     |  |            |
|---|------------------|--|---------------------|--|------------|
|   |                  | dengan tanggungjawab <sup>41</sup>   |                     |  |            |
| 5 | Kinerja Amil (Y) | <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Memiliki pekerjaan di atas rata-rata</li> <li>2) Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu</li> <li>3) Dapat mencapai target</li> <li>7) Menegerjakan pekerjaan sesuai harapan<sup>42</sup></li> </ol> | Tingkat efektifitas | <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Manyalurkan zakat tepat waktu</li> <li>2) Mencapai target penyaluran zakat</li> <li>3) Mengerjakan laporan dengan rinci</li> <li>4) Memberikan pelayanan responsif</li> <li>5) Berinisiatif melakukan evaluasi dan perbaikan dalam pengelolaan zakat</li> <li>6) Mengelola zakat sesuai dengan prinsip-prinsip syariah</li> <li>9) Mengopti</li> </ol> | Likert 1-5 |

<sup>41</sup> AFLAH et al., "Islamic Work Ethics and Employee Performance."

<sup>42</sup> AFLAH et al.

|  |  |  |  |   |  |
|--|--|--|--|---|--|
|  |  |  |  | malkan<br>penghimpunan,<br>pengelolaan dan<br>pendistribusian zakat |  |
|--|--|--|--|---|--|

## I. Sistematika Pembahasan

Sistematika penulisan dibutuhkan untuk mempermudah pembaca dalam memahami sebuah karya ilmiah atau penelitian, untuk itu dibuatlah sistematika penulisan tesis sebagai berikut:

### 1. Bagian Awal

Kriteria yang menjadi isi dari bagian awal ialah memuat bagian awal tesis yang terdiri atas: a) sampul Luar; b) sampul dalam; c) nota persetujuan pembimbing; d) lembar pengesahan; e) pernyataan keaslian tesis; f) abstrak (berbahasa Indonesia); g) abstrak (berbahasa Inggris); h) abstrak berbahasa Arab telah tervalidasi); i) motto; j) persembahan; pedoman transliterasi; k) kata pengantar; l) daftar isi; m) daftar tabel (jika ada); n) daftar gambar (jika ada); o) daftar lampiran (jika ada); dan p) daftar lainnya (jika ada).

### 2. Bagian Inti

Kriteria yang menjadi isi dari bagian inti dalam sistematika penulisan ini terdiri atas:

#### a. BAB I : Pendahuluan

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah yang tengah diteliti. Pada bab ini dibahas pula mengenai rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian hipotesis penelitian (jika ada), asumsi penelitian (jika ada), ruang lingkup penelitian, penelitian terdahulu dan originalitas penelitian, definisi operasional, dan sistematika penulisan.

#### b. BAB II : Kajian Pustaka

Bab ini menjelaskan tentang uraian mengenai landasan teori yang mana mengungkap secara rinci masing-masing teori variabel penelitian hingga

menampaakkan indicator yang mencakup perspektif Islam) dan menjelaskan pula terkait kerangka berpikir yang digunakan oleh peneliti.

c. **BAB III : Metode Penelitian**

Bab ini memuat tentang pendekatan dan jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti, menjelaskan variabel yang digunakan oleh peneliti. Dan menjelaskan populasi dan sampel yang digunakan peneliti, menjelaskan terkait cara pengumpulan data, Instrumen Penelitian, Uji validitas dan reliabilitas, Prosedur Penelitian (untuk rancangan eksperimen), dan Analisis Data.

d. **BAB IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Bab ini berisi tentang gambaran objek yang diteliti dalam penelitian, deskripsi variabel penelitian, pengujian hipotesis (rumusan masalah 1, rumusan masalah 2, dan seterusnya) dan berisi tentang pembahasan (rumusan masalah 1, rumusan masalah 2, dan seterusnya).

e. **BAB V : Penutup**

Bab ini berisi kesimpulan, implikasi dan saran-saran yang didapat dari penelitian yang telah dilakukan yang merupakan rangkaian dari seluruh penelitian.